

PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS ALKHAIRAAT PALU

Ani Khuryatul Abadiyah

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This research aimed to analyze the effect of Commitment, Competence, and work experience on employee's performance simultaneously and partially. Respondents on the study were 68 Alkhairaat University employees and the sampling method used was census technique. A multiple regression analysis was employed for this research. Study result shows that commitment, competence, and work experience simultaneously and partially have positive and significant impact on employee's performance of Alkhairaat University Palu. The determination coefficient as indicated by R-square has a value of 0.563 which shows that 56,3% variability of employee's performance is affected by commitment, competence, and work experience, while the rest as much as 43,7% is explained by other variables that are not studied in this research.

Keywords: *Commitment, Competence, work Experience, employee's performance*

Kinerja dari pegawai tentunya sangat diharapkan oleh organisasinya, karena hal ini berkaitan dengan peran serta pegawai dalam rangka perwujudan suatu tujuan. Tentunya pegawai Universitas Alkhairaat Palu yang sampai saat ini sudah memberikan yang terbaik, tetapi diharapkan perlu adanya peningkatan kinerja yang terbaik, sehingga Universitas Alkhairaat palu dapat bertahan dan berperan serta dalam penyelenggaraan pendidikan.

Pengalaman kerja akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain semakin berpengalaman, semakin tinggi pula kinerja seseorang. Pengalaman kerja, selain berupa lamanya orang bekerja pada satu bidang, dapat pula berupa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang pegawai.

Universitas Alkhairaat Palu, merupakan satu institusi pendidikan tinggi yang bertujuan menghasilkan sumberdaya manusia yang berkompetensi. Oleh karena itulah, sehingga dibutuhkan pegawai yang berkompetensi.

Kinerja pegawai dalam suatu institusi juga dapat ditentukan oleh adanya komitmen dari segenap pegawai yang ada di dalamnya. Komitmen merupakan keterikatan diri seseorang terhadap institusi yang melahirkan sikap loyal pegawai. Komitmen merupakan kekuatan identifikasi dari keterlibatan individu dengan organisasi (Dessler, 1994). Namun, komitmen yang dimiliki oleh pegawai Unisa Palu tidak hanya dapat diukur dengan materi, akan tetapi diukur dengan faktor lain berupa sikap setia pegawai terhadap organisasi Alkhairaat terutama terhadap Guru Tua.

Pegawai Unisa sebagai abnau khairaat tentunya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi ini Universitas Alkhairaat Palu karena mereka memiliki perasaan bangga bisa menjadi orang yang mengabdikan kepada Alkhairaat dan lebih mengharapakan keberkahan .

Kompetensi, komitmen dan pengalaman kerja merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai di suatu institusi, termasuk Universitas Alkhairaat

Palu. Kinerja pegawai dapat berupa; sikap loyal, dapat bekerjasama, konsisten, jujur, cermat dan lain-lain. Perasaan bersama apa yang harus dilakukan dan hal-hal lain yang umumnya diyakini sebagai sesuatu yang layak dan sebaiknya didukung usaha bersama

Komitmen

Meyer dan Allen, (2001) menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda, sehingga tuntutan tersebut diatas menjadi semakin mendesak pada saat fleksibilitas fiskal mulai menurun seperti sekarang ini.

O'Reilly Chatman (1986) dalam Mc. Neese Smith 1996, mengatakan bahwa komitmen terdiri dari tiga (3) faktor yaitu:

- a. Internalisasi nilai-nilai organisasi.
- b. Identifikasi diri sebagai bagian dari organisasi.
- c. Perilaku sesuai nilai-nilai dan keinginan organisasi (compliance).

Komitmen adalah kekuatan identifikasi yang kuat yang mengikat individu dengan organisasinya dalam hal ini Universitas Alkhairat Palu, namun komitmen yang dimiliki pegawai Universitas Alkhairat Palu dikarenakan sikap setia terhadap organisasi dalam hal ini adalah Guru Tua, dengan indikator penelitian yang dikemukakan oleh Dessler (1997), sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat
- 2) Kemauan kerja demi organisasi
- 3) Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi

Kompetensi

Prihadi (2004;83) berpendapat bahwa secara umum kedua istilah *competence* dan *competency*, dapat saling dipertukarkan dan

bermakna "an ability to do something or for a task" dapat dikatakan seseorang mempunyai kompetensi untuk mengelolah pekerjaan secara spesifik, mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target. Kompetensi merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* atau bagian dari *job kompeten*. Selain itu istilah ini juga digunakan hal-hal yang menimbulkan kemampuan.

Hardianto (2004;8) menjelaskan konsep kompetensi yang terkait dengan pekerjaan. Dimana disebutkan bahwa kompetensi dapat dijelaskan secara sederhana sebagai kemampuan manusia yang ditemukan dari dunia nyata dapat digunakan untuk membedakan mereka yang sukses (*superior*) dengan yang biasa-biasa saja di tempat kerja.

Kompetensi pegawai adalah kemampuan seorang pegawai yang melekat pada karakter individu, dan sifatnya konsisten, kompetensi pegawai Universitas Alkhairat lebih ditekankan pada kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan indikator (Spencer & Spencer, 2001; 11):

1. Motif adalah dorongan yang ada dalam diri seorang pegawai untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini adalah melakukan pekerjaan.
2. Karakter adalah sikap yang terbentuk dalam diri seorang pegawai
3. Konsep diri adalah pemahaman yang ada dalam pikiran seorang pegawai mengenai suatu hal.
4. Pengetahuan adalah wawasan keilmuan yang dimiliki oleh seorang pegawai
5. Keterampilan adalah penguasaan tentang suatu pekerjaan secara teknis yang ada pada diri seorang pegawai.

Pengalaman kerja

Pengalaman kerja menurut Manulang (1984:15) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Asri (1986:131), Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerkannya mantap dan lancer
Setiap karya yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama
Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
Artinya tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya
arena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menguga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Pengalaman kerja adalah lama waktu seseorang bekerja pada suatu instansi. Pengalaman kerja pada pegawai Universitas Alkairaat Palu sangat diharapkan supaya kualitas pekerjaan yang dihasilkan semakin baik. Adapun indikatornya (Hasibuan, 2007: 62) adalah :

1. Pengalaman kerja dalam bidang pekerjaan yang lain

2. Pengalaman kerja dalam bidang pekerjaan yang sama di tempat yang lain
3. Lamanya pengalaman kerja
4. Volume pekerjaan
5. Mutasi wilayah kerja
6. Pentingnya pengalaman kerja

Kinerja

Soeprihanto (2000:7) mengemukakan kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya str/target atau kinerja lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama sedangkan menurut Vroom (As'ad, 2001:48) menyebutkan pengertian kinerja sebagai tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Biasanya orang yang *level of performance*-nya disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang *level of performance*-nya tidak mencapai str dikatakan tidak produktif atau *performance*-nya rendah.

Pendapat lain, Denver (2001:213), kinerja menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja menrefleksikan seberapa baik individu memenuhi tuntutan sebuah pekerjaan. Menurut Luthans (2003:198) menyebutkan bahwa kinerja pegawai sebagai fungsi interaksi dari motivasi, kemampuan dan kesempatan.

Byars dan Rue (2000:417) menjelaskan mengenai format penelitian kinerja pegawai, dengan unsure-unsur yang meliputi:

1. Kualitas dari pekerjaan yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian dan dapat dipercaya.

2. Kuantitas dari pekerjaan yaitu jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penelitian terakhir dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat.
3. Kerjasama yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan, teman kerja dan pemimpin.
4. Pengetahuan terhadap pekerjaan yaitu tingkat diaman pegawai mengerti mengenai bermacam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya.
5. Keandalan dari pekerjaan, yaitu ditandai dari keakuratan tugas dan pembagian waktu.
6. Kehadiran dan ketepatan waktu yang berkaitan dengan catatan pegawai dan kemampuan perilaku dalam peraturan unit kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif, dimana menurut Soegiono (2000 : 110) penelitian ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan membuat perbandingan atau mencari hubungan dengan variabel lainnya, dengan mengambil studi kasus pada Universitas Alkhairaat Palu. Penelitian studi kasus berarti hasil akhir tidak dapat digeneralisasi pada objek selain objek yang diteliti (Santoso, 2001).

Penelitian ini pada Universitas Alkhairaat Palu, dengan objek yaitu komitmen, kompetensi dan pengalaman kerja. Pengambilan objek ini didasarkan pada kondisi bahwa Universitas Alkhairaat Palu adalah universitas tertua di Sulawesi Tengah, dimana dalam pengelolaan lembaga pendidikan membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang pada

Universitas Alkhairaat Palu yang berjumlah 68 pegawai.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen (X_1), kompetensi (X_2), pengalaman kerja (X_3) sedangkan sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Dalam memperjelas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan definisi operasional yang akan digunakan sebagai acuan dan dijabarkan dalam bentuk kuesioner.

Untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara serempak maupun secara parsial. Uji statistik parametrik Regresi Linier Berganda persamaan formulasinya sebagai berikut (Umar, 2001: 269):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (dependen)

a = Konstanta

b_1, b_2, \dots, b_x = Koefisien regresi

X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel bebas (independen)

ϵ = Residual (kesalahan pengganggu)

Jika penelitian tersebut di atas dikaitkan dengan penelitian ini maka menjadi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Komitmen

X_2 = Kompetensi

X_3 = Pengalaman Kerja

b_1, b_3 = Koefisien regresi

ϵ = Residual (kesalahan pengganggu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Diperoleh hasil-hasil penelitian dari 68 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (komitmen, kompetensi dan pengalaman kerja) terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhaerat Palu dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

$$Y = 1,567 + 0,269X_1 + 0,190X_2 + 0,209X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 1,567 berarti kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,567.
2. Komitmen(X_1) dengan koefisien regresi 0,269 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara komitmen dan kinerja pegawai. Artinya semakin komitmen pegawai yang ada di Universitas Alkhairaat Palu maka akan menaikkan kinerja pegawai.
3. Kompetensi (X_2) dengan koefisien regresi 0,190 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja pegawai. Artinya semakin sesuaikan kompetensi yang ada di Universitas Alkhairaat Palu maka akan menaikkan Kinerja Pegaawai.
4. Pengalaman Kerja (X_3) dengan koefisien regresi 0,209 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Arinya semakin berpengalaman pegawai maka akan menaikkan kinerja pegawai yang di Universitas Alkhairaat Palu maka akan menaikkan Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Hipotesis Pertama (Uji - F)

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel

independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni komitmen (X_1), kompetensi (X_2), dan pengalaman Kerja (X_3) dengan variabel tidak bebasnya Kinerja Pegawai Universitas Alkhaerat Palu yakni, dari Tabel 4.6 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,563 atau = 56,30%. Hal ini berarti bahwa sebesar 56,30% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Komitmen, Kompetensi dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu berdasarkan hasil Uji-F ternyata *terbukti*.

Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat (Uji-t)

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

- a. Untuk variabel komitmen, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,269, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig $t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa varaibel komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Alkairaat Palu. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata *terbukti*.

- b. Untuk variabel kompetensi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,190, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Alkhairaat Palu. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.
- c. Untuk variabel pengalaman kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,209, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Alkhairaat Palu. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Alkhairaat Palu

Kinerja pegawai dalam lingkungan Universitas Alkhairaat palu, terbukti dipengaruhi oleh komitmen, kompetensi dan pengalaman kerja. Komitmen adalah suatu syarat yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Komitmen pegawai pada organisasinya dapat disamakan dengan motivasi untuk memberikan layanan kepada masyarakat, tidak dapat dipungkiri bahwa

masyarakat ingin selalu diberikan pelayanan yang tidak berbelit-belit dan cepat, sehingga keberadaan pegawai di tempat kerja sangat dituntut. Komitmen terhadap organisasi dinilai sebagai komponen yang sangat bernilai bagi efektifitas organisasi, apalagi Universitas Alkhairaat Palu sebagai penyelenggara pendidikan yang harus bisa dan dapat memberikan apresiasi yang baik kepada masyarakat, dalam hal ini berhubungan dengan kompetensi pegawai Universitas Alkhairaat Palu dimana kompetensi yang diperlukan mencapai visi, misi, bisnis dan strategi organisasi. Dalam kaitannya dengan pencapaian tersebut maka diperlukan pegawai yang berpengalaman dalam pekerjaannya, karena pengalaman kerja yang lama akan menimbulkan efek pengetahuan akan pekerjaan semakin baik untuk menyelesaikan pekerjaannya juga akan semakin baik, dan dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2002:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Oleh karena itu kinerja organisasi dinilai dengan cara menilai kerja para pelaku yang terdapat pada unit-unit kerja atau individu dalam organisasi yang bersangkutan. Hal ini didukung dengan hasil perhitungan yang diperoleh dari $F_{\text{hitung}}=29,718$ pada taraf kepercayaan 95 % atau $\text{sig. } F < 0,05$ dengan nilai signifikansi $F=0,000$, maka komitmen, kompetensi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Alkhairaat Palu

Komitmen pegawai dapat ditentukan dengan adanya komitmen dari segenap pegawainya, pegawai Universitas Alkhairaat Palu Mempunyai komitmen yang berupa sikap setia pegawai terhadap organisasi, dimana setiap pegawainya adalah abnau khairaat yang dalam artian benar –benar mengabdikan untuk kemajuan organisasi Alkhairaat dengan mengharapakan keberkahan. Sikap setia pegawai terhadap organisasi Alkhairaat terutama terhadap Guru Tua (H.S. Idrus Bin Salim Aldjufri) selaku pendiri utama Yayasan Alkhairaat Palu. Komitmen yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja pegawai, prediktor yang lebih baik dan bersifat global dan bertahan dalam organisasi. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan Stephen P,Robbins,(2003) berpendapat bahwa komitmen adalah sampai tingkat mana seseorang akan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang terbangun pada Universitas Alkhairaat Palu dengan mean tertinggi yang terdapat dalam distribusi frekuensi menggambarkan bahwa pegawai lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan urusan pribadi, dengan adanya hal ini terbukti bahwa pegawai Universitas Alkhairaat Palu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dan bersama-sama demi tercapainya visi dan misi Universitas Alkhairaat Palu. Hal ini didukung dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,269, tingkat signifikansi 0,000 dengan nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%, sehingga dinyatakan variabel komitmen mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Alkhairaat Palu

Kompetensi disini menyangkut kemampuan kerja, dimana Universitas Alkhairaat Palu sebagai lembaga pendidikan tinggi tentunya membutuhkan adanya tenaga yang tidak hanya memiliki tingkat pendidikan, tetapi yang terpenting adalah kompetensi.

Sebagaimana diketahui bahwa pada tingkat organisasi, kompetensi dapat diklasifikasikan menurut perannya dalam pencapaian visi, misi, strategi dan budaya organisasi. Kompetensi yang termasuk disini memiliki kontribusi dan keterkaitan yang jelas terhadap visi dan misi, karena diyakini akan memberikan nilai tambah dan meningkatkan kemampuan bersaing oleh bagian inti organisasi dalam menjaga efektifitas operasional organisasi.

Universitas Alkhairaat Palu sebagai penyelenggara pendidikan tinggi yang ada di kota Palu, tidak dapat terhindarkan dari persaingan antar penyelenggara perguruan tinggi. Persaingan ini hanya akan mampu dimenangkan oleh adanya sumber daya manusia sebagai motor penggerak organisasi. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan Hardianto (2004;8), bahwa kompetensi adalah sebagai kemampuan manusia yang ditemukan dari dunia nyata dapat digunakan untuk membedakan mereka yang sukses dengan yang biasa-biasa saja di tempat kerja. Kompetensi yang terbangun pada universitas Alkhairaat palu tergambar pada nilai mean yang tertinggi, bahwa pekerjaan adalah sebuah ibadah. Hal ini berarti pekerjaan tidak menjadi beban tetapi bahkan sesuatu yang harus dikerjakan arena pekerjaan adalah sebuah ibadah. Hal ini didukung dengan hasil

prehitungan regresi sebesar 0,190 tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai sig t, 0,05 pada taraf kepercayaan 95% sehingga dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Alkhairaat Palu

Pengalaman kerja adalah lamanya seorang pegawai dalam pekerjaan tertentu. Demikian halnya dengan pegawai Universitas Alkhairaat Palu, pengalaman kerjanya dapat tercermin dengan kompetensi yang dimilikinya serta ditunjang dengan latar belakang pendidikannya.

Hani Handoko (2003:32) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah rentang waktu yang diikuti oleh seseorang pegawai, dimana efek yang ditimbulkannya adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini Universitas Alkhairaat Palu hanya dapat dicapai sebagaimana yang diharapkan bila didukung oleh unit-unit kerja atau individu didalamnya membentuk kerjasama yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja organisasi dinilai dengan cara menilai kerja para pelaku yang terdapat pada unit-unit kerja atau individu dalam organisasi Universitas Alkhairaat Palu. Pengalaman kerja dapat tergambar dari nilai mean yang tertinggi yang dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki dapat menunjang karier pada universitas Alkhairaat Palu, memang hal ini selaras semakin seseorang mempunyai pengalaman kerja diharapkan dapat menunjang dalam pekerjaannya dan yang pada akhirnya signifikan terhadap karier pegawai.hal ini

didukung dengan nilai koefesien regresi sebesar 0,209, tingkat signifikan sebesar 0,000, nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%, sehingga dinyatakan bahwa variabel pengalaman mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan komitmen, kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu.
2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat Palu.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat palu.
4. Pengalman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Alkhairaat palu.

Rekomendasi

1. Perintah atasan wajib dilaksanakann oleh karyawan atau pegawai karena berhubungan dengan pekerjaan juga harus disertai sarana atau peralatan yang cukup untuk melaksanakannya .Keberhasilan suatu perintah tergantung pada system kepemimpinan (leadership) pada organisasi. Keberhasilan perintah atas pimpinan/atasan juga tergantung pada pemimpin atau atasan organisasi. Oleh karena itu suatu pengarahan atau perintah mengandung aspek-aspek antara lain: pemberian wewenang atau

pendelegasian wewenang , pemberian bimbingan atau pedoman, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, kepemimpinan.

2. Melakukan pekerjaan berdasarkan pemahaman, dengan memahami dan menganalisa pekerjaan yang akan dilaksanakan berdasarkan tupoksi kerja.
3. Pekerjaan lain diluar bidang diperlukan untuk lebih menambah pengalaman kerja dengan mengutamakan pekerjaan di bidang masing-masing.
4. Kualitas pekerjaan harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dalam hal ini diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan dalam menunjang kualitas pekerjaan terhadap pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis akui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, petunjuk dan arahan dari berbagai pihak terutama Ketua Tim Pembimbing Dr. Bakri Hasanuddin, S.E., M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Maskuri Sutomo, S.E., M.Si. semoga Tesis ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Byars, Lloyd L, Leslie and W. Rue. 2000. *Human Resource Management: A*

- Practical Approach. New York: Harcourt Brace.
- Dessler, Gregor. 1997. *Human Resources*. Terjemahan FX. Lamarto. Jakarta: Sinar Agung.
- Denver, J.C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penebar.
- Handoko, Hani. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-UI.
- Hardianto. 2004. *Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil, Warta kepegawaian, Badan kepegawaian Negara (BKN)*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar Kunci Keberhasilan*. Cetakan II. Jakarta: Haji Masagung.
- Luthans, Lussler. 2003. *Human Relation in organization*. Skill build Approach. USA: Irwin.
- Mangkuprawira. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Linggarjati.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- McNeese-Smith, Donna. 1996. "Increasing Employe Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment". *Hospital & Health Services Administration*. Vol. 41, No.2, p.160-175.
- Prihadi, Syaiful. 2004. *Assesment Center: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan kompetensi*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisas: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jilid I dan II ,Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Lembaga

- Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. S.pencer. 2001. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Soegiono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Soeprihanto. 2000. *Manajemen Semangat kerja Modern*. Bandung: Bina Bangun Bangsa.